

# PENGARUH RELIGIUSITAS, KETERIKATAN KARYAWAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)

Alya Rohali, Fuad Mas'ud<sup>1</sup>

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

## ABSTRACT

*Nurses play a crucial role as providers of nursing care; they can deliver nursing services both directly and indirectly. The increasing demands of society for healthcare services expect nurses to exhibit extra-role behavior or organizational citizenship behavior. The OCB for nurses in hospitals will provide added value to the hospital. This research aims to determine the effect of Religiosity, Employee Engagement, and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior among nurses at Roemani Muhammadiyah Hospital in Semarang. The research results indicate that the variables of Religiosity, Employee Engagement, and Job Satisfaction had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior among nurses at Roemani Muhammadiyah Hospital in Semarang. The population in this study is the nurses of Roemani Muhammadiyah Hospital in Semarang. The sampling technique used the census technique, a sampling technique in which all members are filled in as a sample. The analysis tool used in this study was SPSS 26.*

*Keywords: Religiosity, Employee Engagement, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan penyedia pelayanan kesehatan yang memiliki peran dalam penyediaan beragam layanan medis, mulai dari pelayanan rawat inap hingga tindakan medis yang kompleks. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit dituntut memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, setiap Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rumah sakit selain memiliki kinerja tugas diharapkan juga memiliki kinerja kontekstual dalam melaksanakan pelayanan kesehatan. Kinerja tugas merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan yang telah ditentukan. Menurut Nikmah & Mas'ud, (2021) kinerja kontekstual adalah kinerja diluar tanggung jawab formal karyawan dalam organisasi. Motowidlo, (2000) menjelaskan bahwa kinerja konstektual memiliki definisi yang sama dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) atau Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO).

Salah satu pelayanan yang penting diselenggarakan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan. Perawat memiliki peran yang penting karena sebagai pelaku atau pemberi asuhan keperawatan, perawat dapat memberikan pelayanan keperawatan secara langsung dan tidak langsung (Dinas Kesehatan Bengkulu, 2023).

Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, perawat diharapkan memiliki perilaku peran ekstra. Perilaku PKO pada perawat di rumah sakit akan memberikan sebuah nilai lebih bagi rumah sakit tersebut. Perawat yang mempunyai PKO tinggi akan menciptakan suasana positif yang berpengaruh pada kinerja di rumah sakit. Selain itu, perawat

---

<sup>1</sup> Corresponding author

akan cenderung berperilaku tolong menolong, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya transformasi sumber daya keinovasian dan keadaptasian terhadap kinerja di ruang lingkup rumah sakit secara keseluruhan.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO) merupakan perilaku peran ekstra yang tidak wajib dilakukan oleh seorang perawat dalam organisasi namun ketika dilakukan akan memberikan manfaat yang besar. Menurut Organ, (1997) perilaku kerja produktif atau lebih dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku sukarela individu karyawan yang bersifat diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal namun mampu meningkatkan berfungsinya organisasi secara efektif.

Adanya PKO tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, diantaranya yaitu religiusitas, keterikatan karyawan, dan kepuasan kerja. Menurut Mohd Dali et al., (2019) individu harus menggunakan nilai-nilai agama, keyakinan atau praktik sehari-hari. Hal ini berimplikasi bahwa religiusitas menuntut kepatuhan yang konsisten terhadap aturan dan tata tertib dalam praktik sehari-hari termasuk di tempat kerja. Religiusitas dapat dikatakan sebagai demonstrasi perilaku dalam pencarian seseorang akan Ketuhanan (Tuhan) atau dewa suci dan pelaksanaan ibadah (misalnya salat, puasa, mengaji) dalam upaya taat kepada Tuhan (Mensah et al., 2019). Religiusitas dalam rumah sakit akan menciptakan pekerjaan yang bermakna, meningkatkan keterhubungan antar perawat maupun organisasi dan komunikasi yang baik antar perawat dalam rumah sakit yang dapat berpengaruh pada peran ekstra mereka.

Menurut Kahn, (1990) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai pemanfaatan diri anggota organisasi untuk peran kerja mereka; dalam engagement, orang menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Keterikatan karyawan memiliki rasa energik dan hubungan yang efektif dengan aktivitas kerja, dan melihat dirinya mampu menghadapi sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Schaufeli et al., 2006). Keterikatan karyawan adalah seseorang yang sepenuhnya terserap dan antusias terhadap pekerjaannya sehingga mengambil tindakan positif untuk memajukan reputasi dan kepentingan organisasi serta untuk memberikan yang terbaik dan bekerja ekstra untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pandangan Robbins & Judge, (2015) salah satu penentu utama perilaku kewarganegaraan organisasi adalah adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai fungsi dari hubungan yang dirasakan antara apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang dianggap sebagai penawaran atau keharusan (Locke, 1969). Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seorang karyawan dalam bekerja (Pio & Tampi, 2018). Pada saat karyawan merasa bahwa tempat kerjanya adalah tempat yang baik akan memiliki kecenderungan untuk menjaga kesuksesan organisasi tempat di mana karyawan bekerja. Kepuasan kerja perawat rumah sakit akan meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi, dan reputasi, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku PKO sebagai bentuk apresiasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pribadi mereka (Kunda et al., 2019).

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Religiusitas terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi**

Religiusitas merujuk pada keyakinan dan ketaatan sebagai seorang individu terhadap ajaran agama. Sedangkan PKO perilaku sukarela yang ditujukan seorang individu di luar *task performance* seorang pekerja. PKO didasari oleh nilai-nilai agama yang dapat dicontohkan dengan membantu sesama. Ajaran agama menekankan bagaimana pentingnya membantu sesama, bekerja dengan baik, dan melakukan hubungan yang positif dengan orang lain. Sebagai seorang individu yang religius diharapkan menunjukkan perilaku PKO sebagai bentuk perwujudan nilai-nilai agama dalam pekerjaan yang kemudian dapat meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Perawat yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi akan memberi pengaruh terhadap tingkat PKO atau perilaku kewarganegaraan organisasi pada seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Aissah & Raharti, (2021) yang ditemukan bahwa

religiusitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap PKO pada karyawan di rumah sakit.

**H1:** Religiusitas berpengaruh positif terhadap PKO perawat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

### **Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi**

Robbins & Judge, (2015) menyatakan bahwa *employee engagement* atau keterikatan karyawan merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. *Employee engagement* merupakan keterikatan karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan yang mereka jalani. Seorang perawat yang engaged merasa memiliki pekerjaan mereka dan terikat dengan organisasi sehingga akan menunjukkan perilaku yang di luar dari pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi ekstra.

Seorang perawat yang *engaged* akan merasa termotivasi, bersemangat, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Perawat akan menunjukkan perilaku PKO sebagai bentuk loyalitas kepada rumah sakit. Maka demikian ketika seorang perawat memiliki tingkat keterikatan karyawan yang tinggi maka akan memberi pengaruh terhadap tingkat PKO perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo & Izzati, (2019) yang ditemukan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap PKO pada perawat di rumah sakit.

**H2:** Keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap PKO perawat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

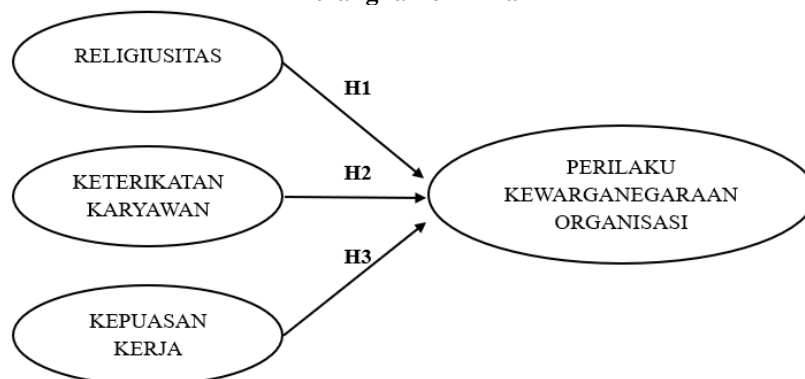
### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi**

Salah satu penentu utama PKO merupakan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas terdapat kecenderungan untuk melakukan sikap sikap yang positif seperti berbicara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja yang melampaui perkiraan (Robbins, 2015). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, kemungkinan besar karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk melakukan aktivitas di luar tugas resminya. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku PKO sebagai bentuk apresiasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pribadi mereka (Kunda et al., 2019).

Seorang perawat yang puas dengan pekerjaannya akan berinisiatif melakukan hal-hal positif di luar tanggung jawab yang berarti termasuk dalam sikap PKO. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Pio & Tampi, (2018) dan Liu et al., (2023) yang ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja pada perawat terhadap PKO.

**H3:** Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap PKO perawat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: (Ramlee et al., 2016); (Jakisa et al., 2015); (Zeinabadia, 2010)

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari adanya suatu variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2013:39). Variabel bebas biasanya dinotasikan dengan X. Pada penelitian ini, religiusitas (X1), keterikatan karyawan (X2), dan kepuasan kerja (X3) menjadi variabel bebas (*independent variable*).

Variabel terikat atau *dependent variable* diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi, akibat adanya variabel bebas (Sugiyono 2013:39). Variabel ini biasa dinotasikan dengan Y. Pada penelitian ini, PKO (Y) menjadi variabel terikat (*dependent variable*).

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 271 perawat yang merupakan perawat tetap dan telah bekerja minimal 1 tahun di RS Roemani Muhammadiyah Semarang.

Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau sampling total. Sensus merupakan teknik pengambilan sampel yang di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono 2019:134). Dalam penelitian ini yaitu perawat RS Roemani Muhammadiyah Semarang yang merupakan perawat tetap dan telah bekerja minimal 1 tahun.

Pada penelitian ini, kuesioner dibagikan melalui grup *WhatsApp* kepada 271 perawat yang menjadi populasi dan terkumpul 107 responden dengan 105 responden data valid dan kemudian digunakan pada penelitian ini.

### Metode Penelitian

Analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, yang data primer diperoleh dari lapangan berupa kuesioner dengan pengukuran skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). *Software statistic* yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian yaitu SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 26.

Analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian selanjutnya analisis asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji berikutnya yaitu uji hipotesis yang meliputi uji signifikansi pengaruh parsial (uji-t), uji signifikansi pengaruh simultan (uji-F), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel		Nilai r hitung	Nilai r tabel (5%)	Sig.	Keterangan
Religiusitas	X1.1	0,613	0,195	0,000	Valid
	X1.2	0,578	0,195	0,000	Valid
	X1.3	0,547	0,195	0,000	Valid
	X1.4	0,720	0,195	0,000	Valid
	X1.5	0,804	0,195	0,000	Valid
	X1.6	0,697	0,195	0,000	Valid
Keterikatan Karyawan	X2.1	0,695	0,195	0,000	Valid
	X2.2	0,67	0,195	0,000	Valid

	X2.3	0,604	0,195	0,000	Valid	
	X2.4	0,606	0,195	0,000	Valid	
	X2.5	0,694	0,195	0,000	Valid	
	X2.6	0,639	0,195	0,000	Valid	
	X2.7	0,778	0,195	0,000	Valid	
	X2.8	0,552	0,195	0,000	Valid	
	X2.9	0,667	0,195	0,000	Valid	
	Kepuasan Kerja	X3.1	0,580	0,195	0,000	Valid
		X3.2	0,657	0,195	0,000	Valid
X3.3		0,677	0,195	0,000	Valid	
X3.4		0,631	0,195	0,000	Valid	
X3.5		0,658	0,195	0,000	Valid	
PKO	Y.1	0,705	0,195	0,000	Valid	
	Y.2	0,658	0,195	0,000	Valid	
	Y.3	0,725	0,195	0,000	Valid	
	Y.4	0,673	0,195	0,000	Valid	
	Y.5	0,726	0,195	0,000	Valid	
	Y.6	0,67	0,195	0,000	Valid	
	Y.7	0,657	0,195	0,000	Valid	
	Y.8	0,672	0,195	0,000	Valid	
	Y.9	0,684	0,195	0,000	Valid	

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item atau indikator memiliki nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu lebih besar dari 0,195 dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu disimpulkan bahwa semua item atau indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard's Alpha	Keterangan
Religiusitas	0,739	0,600	Reliabel
Keterikatan Karyawan	0,824	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,642	0,600	Reliabel
PKO	0,851	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Religiusitas, Keterikatan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60 sehingga dikatakan bahwa semua variabel pada penelitian ini adalah reliabel.

## Uji Normalitas

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92421387
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.047
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas memiliki nilai sig. kurang dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Namun, pada dasarnya asumsi normalitas yang memiliki data yang banyak, asumsi ini tidak cukup kritis. Landasannya adalah *Central Limit Theorem* yaitu statistik dari sampel dapat mendekati distribusi normal ketika ukuran sampel besar. Menurut Solimun, (2002) asumsi klasik normalitas dalam analisis tidak terlalu kritis ketika jumlah data lebih dari 100 responden. Pada penelitian ini jumlah entri data sebanyak 105, maka dapat diasumsikan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Religiusitas	0,714	1,400
Keterikatan Karyawan	0,534	1,872
Kepuasan Kerja	0,637	1,570

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Pada tabel yang ditunjukkan di atas, semua nilai *tolerance* memiliki nilai  $> 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
Religiusitas	0,623
Keterikatan Karyawan	0,966
Kepuasan Kerja	0,971

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan hasil deteksi dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ .

**Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji-t)**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji-t**

Variabel	t	Sig.
Religiusitas	4,972	0,000
Keterikatan Karyawan	3,613	0,000
Kepuasan Kerja	2,535	0,013

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Nilai t tabel pada penelitian ini yaitu 1,985. Berdasarkan uji signifikansi parsial di atas, menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Religiusitas  $4,972 > 1,985$  nilai t tabel dan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka dari itu disimpulkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi atau H1 diterima.

Nilai t hitung variabel Keterikatan Karyawan  $3,613 > 1,985$  nilai t tabel dan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka dari itu disimpulkan bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi atau H2 diterima.

Nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja  $2,535 > 1,985$  nilai t tabel dan signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Maka dari itu disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi atau H3 diterima.

**Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji-F)**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji-F**

Model	F	Sig.
Regression	44,253	0,000
Residual		
Total		

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Nilai F tabel pada penelitian ini yaitu sebesar 2,70. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai F hitung  $44,253 > 2,70$  F tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Religiusitas, Keterikatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,754	0,568	0,555	2,967

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai R<sup>2</sup> yaitu sebesar 0,568 yang berarti 56,8% Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y) perawat RS Muhammadiyah Semarang dipengaruhi oleh Religiusitas (X1), Keterikatan Karyawan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3). Sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

## Pembahasan

### **Pengaruh Religiusitas terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada perawat RS Roemani Muhammadiyah Semarang**

Dari hasil uji-t dinyatakan bahwa nilai  $t$  hitung yaitu 4,972 yang berarti lebih besar dari 1,985 (nilai  $t$  tabel) dan signifikansi 0,00, kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan Religiusitas memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, dan menandakan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas perawat maka akan meningkatkan sikap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi juga.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Hasil ini sesuai dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nur Aissah & Raharti, (2021) yang ditemukan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap PKO.

### **Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada perawat RS Roemani Muhammadiyah Semarang**

Dari hasil uji-t dinyatakan bahwa nilai  $t$  hitung 3,613, maka lebih besar dari 1,985 (nilai  $t$  tabel) dan signifikansi 0,00, kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, dan menandakan bahwa semakin tinggi Keterikatan perawat maka akan meningkatkan sikap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi juga.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Hasil ini sesuai dan konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo & Izzati, (2019) yang ditemukan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap PKO pada perawat di rumah sakit

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada perawat RS Roemani Muhammadiyah Semarang**

Dari hasil uji-t dinyatakan bahwa nilai  $t$  hitung 2,535 lebih besar dari 1,985 (nilai  $t$  tabel) dan signifikansi 0,013 maka kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, dan menandakan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja perawat maka akan meningkatkan sikap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi juga.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Hasil ini sesuai dan konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pio & Tampi, (2018) dan Liu et al., (2023) yang ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja pada perawat terhadap PKO

## **KESIMPULAN DAN KETERBATASAN**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengambil keputusan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji-t

1. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang
2. Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Berdasarkan hasil uji-F,  $F$  menunjukkan bahwa Religiusitas, Keterikatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Penyusunan penelitian ini masih terdapat keterbatasan dan kelemahan selama proses pengerjaan hingga penyusunan, di mana hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi secara luas



pada setiap kondisi maupun waktu. Sehingga, pada waktu dan kondisi tertentu atau situasi yang berbeda, hasil penelitian ini mungkin saja akan menjadi kurang relevan. Selain itu, belum ada penelitian serupa pada rumah sakit di Indonesia, sehingga belum ada penelitian yang lain untuk perbandingan dengan indikator yang digunakan maupun hasil yang diperoleh dalam penelitian ini. Selain itu hasil pada uji koefisien determinasi, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi bisa dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang digunakan pada penelitian ini.

## REFERENSI

- Jakisa, J., Senior, O., & Fellow, T. (2015). HR Practices and OCB: Mediating Role of Employee Engagement in Soft Drink Firms in Uganda. In *International Journal of Business and Social Science* (Vol. 6, Issue 9). [www.ijbssnet.com](http://www.ijbssnet.com)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 33, Issue 4).
- Kartinah, K., Aissah, F. N., Nurwiyanta, N., & Raharti, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Religiusitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Yogyakarta. *Prosiding Diseminasi Hasil Penelitian*.
- Kunda, M. M., Ataman, G., & Kartaltepe Behram, N. (2019). Corporate social responsibility and organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Global Responsibility*, 10(1), 47–68. <https://doi.org/10.1108/JGR-06-2018-0018>
- Liu, Z., Chen, C., Cui, H., & Hu, Y. (2023). The relationship between nurses' social network degree centrality and organizational citizenship behavior: The multiple mediating effects of job satisfaction and work engagement. *Heliyon*, 9(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19612>
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(309-336).
- Mensah, H. K., Asiamah, N., & Azinga, S. A. (2019). The association between nurses' religiousness and job satisfaction: Does materialism account for a moderation effect? *International Journal of Ethics and Systems*, 35(3), 426–443. <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2018-0061>
- Mohd Dali, N. R. S., Yousafzai, S., & Abdul Hamid, H. (2019). Religiosity scale development. *Journal of Islamic Marketing*, 10(1), 227–248. <https://doi.org/10.1108/JIMA-11-2016-0087>
- Motowidlo, S. J. (2000). Some Basic Issues Related To Contextual Performance And Organizational Citizenship Behavior In Human Resource Management. In *Human Resource Management Review, Copyright #* (Vol. 10, Issue 1).
- Nikmah, U. N., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Spiritualitas Islam Dan Komitmen Organisasional Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) (Studi Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Di Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(5). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Organ, D.W. (1997) Organizational Citizenships Behavior: It's Construct Cleanup Time. *Human Performance*, 10, 85-97. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2)
- Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757–767. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>
- Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757–767. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>
- Ramlee, N., Osman, A., Salahudin, S. N., Yeng, S. K., Ling, S. C., & Safizal, M. (2016). The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude towards Organizational Behavior: Evidence from Public Universities in Malaysia. *Procedia Economics and Finance*, 35, 563–573. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00069-1](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00069-1)
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Wibowo, A. M., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara Employee Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Perawat Rumah Sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1–9.
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 998–1003. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.225>